

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor properti adalah salah satu tolak ukur utama dalam perkembangan ekonomi sebuah negara. Di tengah era globalisasi, industri properti menghadapi berbagai tantangan, termasuk persaingan yang semakin ketat, perubahan preferensi konsumen, dan tuntutan inovasi berkelanjutan. Indonesia, sebagai negara berkembang dengan populasi besar, memiliki potensi pasar properti yang sangat menjanjikan.

PT. Total Solusi Propertindo merupakan sebuah perusahaan yang berorientasi pada pengembangan properti di Batam. Dikenal karena proyek-proyeknya yang inovatif dan berorientasi pada kualitas, perusahaan ini berperan penting dalam memenuhi kebutuhan hunian dan komersial di kawasan tersebut. Dengan tim yang terdiri dari para ahli yang berpengalaman, PT. Total Solusi Propertindo berkomitmen untuk memberikan solusi properti yang tepat dan berkelanjutan bagi masyarakat.

Saat ini PT. Total Solusi Propertindo menghadapi masalah *turnover* karyawan. Ini terlihat dari data *turnover* karyawan yang terus bertambah tiap tahun. Berikut ini data *turnover* karyawan PT. Total Solusi Propertindo.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. Total Solusi Properindo

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir
2021	118	9	6	121
2022	121	7	8	120
2023	120	5	10	115

Sumber : HRD PT. Total Solusi Propertindo

Fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan yaitu *turnover intention*. Dalam dunia kerja, karyawan akan menemui berbagai tantangan atau permasalahan baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan keterampilannya sesuai harapan untuk meraih target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi (Priyana *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja adalah elemen yang sangat krusial bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Dengan menitikberatkan pada kondisi kerja yang baik atau menciptakan suasana kerja yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja, hal ini akan berpengaruh pada antusiasme atau semangat karyawan dalam bekerja (Kristin *et al.*, 2022). Pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga menyebabkan *turnover* karyawan adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti minimnya motivasi, persaingan yang tidak sehat antar karyawan, tekanan dari atasan serta fasilitas yang kurang nyaman. Di PT. Total Solusi Propertindo, karyawan merasa tidak nyaman karena lokasi kerja yang berada dekat dengan mesin-mesin sehingga mengganggu aktivitas sehari-hari dan menimbulkan kebisingan. Kebisingan seringkali membuat karyawan harus berbicara dengan lebih lantang yang menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan dan atasan saat menyampaikan informasi. Kesalahpahaman ini selanjutnya berdampak pada terjadinya konflik serta hubungan kerja yang tidak harmonis.

Budaya organisasi menjadi penyebab *turnover* karena karyawan merasa tidak sejalan dengan budaya dan lingkungan yang ada pada perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya dalam bekerja dan munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan yang sesuai dengan

keinginannya. Budaya organisasi harus dibangun, diterapkan, dan diperluas karena ia adalah pembentukan karakter, perilaku, serta nilai yang perlu dipelajari oleh setiap anggota perusahaan tersebut, dan diteruskan secara turun temurun ke generasi selanjutnya bukan terjadi secara kebetulan, melainkan dibangun terlebih dahulu (Sari *et al.*, 2021). Budaya organisasi yang kuat juga merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Budaya positif dan inklusif dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan. Di PT. Total Solusi Propertindo, karyawan merasa bahwa komunikasi tidak berjalan secara dua arah serta kurangnya peluang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dalam rapat dan pertemuan di perusahaan. Karyawan yang merasa tidak sejalan dengan budaya kerja di perusahaan cenderung ingin mencari perusahaan lain dengan budaya yang sesuai dengan dirinya sehingga menyebabkan *turnover intention*.

Begitu juga pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain memastikan keberlangsungan hidup karyawan dan keluarganya, meningkatkan kinerja, menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, memperkuat hubungan antar karyawan, mencegah karyawan keluar dari perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, memaksimalkan efisiensi karyawan yang berpotensi, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar perusahaan, mempermudah pencapaian tujuan perusahaan dan menjalankan peraturan yang berlaku (Saputra *et al.*, 2022). Kompensasi yang adil dan proporsional juga merupakan aspek penting dalam menentukan kepuasan karyawan. Kompensasi ini tidak hanya meliputi gaji tetapi juga benefit-benefit lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, dan program pensiun. Di PT. Total Solusi Propertindo, kompensasi yang diberikan

perusahaan cukup baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan tertentu kompensasi yang diberikan masih belum sesuai di kota tersebut. Seperti ada kesenjangan pemberian kompensasi. Hal tersebut menyebabkan alasan karyawan *resign*.

Work life balance juga merupakan aspek penting dalam menentukan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dan waktu pribadi dengan lebih fleksibel. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan akan mempengaruhi jalannya operasional perusahaan sehingga menciptakan situasi kerja yang kurang baik mendorong keinginan berpindah kerja (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Di PT. Total Solusi Propertindo, masih banyak karyawan yang menghadapi tantangan dalam mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, seperti masalah keluarga, kesehatan, atau komitmen sosial seringkali mengganggu konsentrasi serta tidak tersedia program yang mendukung kegiatan *work life balance*. Akibatnya, semangat kerja karyawan menurun. Perusahaan perlu menjamin bahwa karyawan memiliki waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja serta memiliki waktu untuk menikmati kehidupan pribadi. Fasilitas seperti sistem kerja *remote*, jam kerja fleksibel, dan insentif untuk mengurangi stres dapat membantu meningkatkan *work life balance*.

Berdasarkan hasil observasi selama magang dari periode Agustus – Oktober 2024 didapati berbagai alasan mengapa karyawan keluar dari perusahaan, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang tidak mendukung, kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kompensasi yang masih belum sesuai, serta terbatasnya waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi.

Karyawan berharap memperoleh pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang sesuai, namun tidak bisa diterima bekerja di perusahaan lain karena keterbatasan pendidikan, keterampilan, usia, dan lain sebagainya sehingga tetap bertahan bekerja di perusahaan tersebut. *Turnover* mengacu pada pensiun, pengunduran diri dan redundansi. Meskipun tidak dapat merencanakan pergantian karena ada faktor, seperti pengunduran diri yang berada di luar kendalinya, perusahaan dapat memantau pergantian dengan cermat untuk memastikan akan mengalami kesulitan minimal dalam mempertahankan staf (Rahardjo, 2022).

Meskipun berbagai studi sebelumnya telah meneliti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan *work life balance* terhadap *turnover intention*, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam sektor industri yang berbeda serta menganalisis variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dalam kombinasi yang terbatas. Penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan keempat variabel secara simultan dalam satu model analisis, khususnya pada konteks perusahaan properti di Kota Batam. Pendekatan ini memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik terhadap pemahaman faktor-faktor internal yang memengaruhi niat berhenti kerja karyawan dalam industri properti, yang selama ini belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur ilmiah yang ada, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang relevan bagi manajemen perusahaan sejenis di wilayah yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi,**

dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Proptindo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti diatas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian ini berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Proptindo. Adapun masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karyawan merasa tidak nyaman karena lokasi kerja yang berada dekat dengan mesin-mesin sehingga mengganggu aktivitas sehari-hari dan menimbulkan kebisingan.
2. Karyawan merasa bahwa komunikasi tidak berjalan secara dua arah serta kurangnya peluang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dalam rapat dan pertemuan di perusahaan.
3. Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik, akan tetapi bagi sebagian karyawan tertentu kompensasi yang diberikan masih belum sesuai di kota tersebut.
4. Masih banyak karyawan mengalami tantangan dalam mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, serta tidak tersedia program yang mendukung kegiatan *work life balance*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo?
4. Apakah *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo?
5. Apakah Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, maka pembatasan masalah pada penelitian ini berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo. Penulis membatasi lokasi penelitian yaitu pada PT. Total Solusi Propertindo dengan melibatkan 54 orang karyawan sehingga hasil penelitian tidak dapat disamakan dengan perusahaan lain di industri yang sama. Dan penelitian ini dibatasi oleh waktu sehingga hasil penelitian menggambarkan *turnover intention* karyawan selama kondisi tersebut, tidak bisa digambarkan untuk kondisi jangka panjang.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo.
3. Untuk mengetahui Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo.
4. Untuk mengetahui *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo.
5. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Total Solusi Propertindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di harapkan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memberikan informasi dan referensi tentang cara mengurangi *turnover intention* karyawan berdasarkan lingkungan kerja, budaya organisasi, kompenasi, dan *work life balance*. Tidak hanya itu penelitian ini juga sebagai sarana tolak ukur untuk memaksimalkan kualitas dimasa mendatang.

2. Bagi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan referensi, serta contoh untuk penelitian berikutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas arah, pandangan, dan tujuan penelitian ini, sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menafsirkan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menafsirkan penjelasan mengenai dasar teori dari setiap variabel penelitian, kemudian diikuti dengan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menafsirkan mengenai variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya kemudian diikuti oleh populasi dan pemilihan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan menafsirkan mengenai data yang diperoleh dalam penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V PENUTUP

Penutup menafsirkan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

